



Anregungen für die Strukturierung der Diskussionsrunde zum Thema „Lohnfindung“

1. **Teilnehmende:** es sollten maximal 5 Diskutant/innen eingeladen werden: je ein/e Vertreter/in der Tarifvertragsparteien (Arbeitgeberverband-Gewerkschaft) und zusätzlich entweder eine/n Unternehmer/in, eine Vertreterin eines Frauenverbandes oder eine Unternehmensberaterin
2. Die Diskussion sollte nach ca. 2 Frage-Antwort-Runden geöffnet werden für das Publikum
3. **Mögliche Einleitung der Moderatorin/des Moderators::**

Der Vortrag hat uns einiges erläutert

- zur Lohnlücke,
- zur Frage, wie Löhne verhandelt werden und was sich ändern sollte.

Wir haben heute Akteur/innen des Lohnfindungsprozesses am Tisch und wollen sie zu ihren jeweiligen Handlungsmöglichkeiten - persönlichen und kollektiven - befragen.

Das Statistische Bundesamt hat im Auftrag des Bundesfrauenministeriums eine Sonderauswertung der Verdienststrukturerhebung vorgenommen und die Verdienstunterschiede von Männern und Frauen analysiert. Dabei kamen viele interessante Ergebnisse zutage – besonders interessant erscheint mir, dass die Lohnlücke von 23% nahezu halbiert werden könnte, wenn dreierlei Maßnahmen konsequent ergriffen würden:

- **Erstens:** Wenn die Anforderungen für die Eingruppierung in die tariflichen Stufen – also z.B. die vorausgesetzte Qualifikation oder die Anforderungen des Arbeitsplatzes – im Sinne der gerechten Bewertung von frauentypischer Arbeit präzisiert werden – dazu haben wir im Vortrag auch die **Folie 17** gesehen.

** Es müssen beispielsweise auch solche Anforderungen beschrieben und angemessen bewertet werden, die typischerweise von Frauen erbracht werden. Dazu gehört z.B. die Konzentrationsfähigkeit bei monotonen Tätigkeiten, die Verantwortung für Geld und Genauigkeit (z.B. Kassiererinnen), die psychische Belastung in sozialen Berufen, die hohe physische Belastung von Verkäuferinnen, die über Stunden „in der Fläche stehen“ müssen usw.

** Weiter müssen die tatsächlichen Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass Frauen wie Männer das Kriterium „langjährige Berufserfahrung“ (Leistungsstufe 3) gleichermaßen erfüllen können – d.h.: beispielsweise müssen gute und ausreichende Betreuungseinrichtungen für Kinder und Alte geschaffen werden. Gleichermäßen wichtig ist aber, dass keine Diskriminierung aus der Bewertungsart selbst entsteht, so z.B. durch Benachteiligung

**equal
pay**

day ,-

BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich.



von Teilzeitarbeit. (Beispiel: Früher mussten teilzeitbeschäftigte Frauen im öffentlichen Dienst den Bewährungsaufstieg sozusagen nacharbeiten, also bei einer Halbtagsstätigkeit doppelt so lange warten wie ein/e Vollzeitbeschäftigte/r. Das ist inzwischen untersagt.)

**** Nach der Analyse des Statistischen Bundesamtes entstehen 5 Prozentpunkte der Lohnlücke durch die unsachgemäße Eingruppierung von Frauen entstehen.** Konkret heißt dies, dass die Tätigkeit der Frauen nicht der richtigen, zutreffenden Tarifgruppe zugeordnet wird. Das heißt: bei sachgemäßer Eingruppierung wäre die Lohnlücke um 5 Prozentpunkte zu verringern.

- **Zweitens:** Typische Frauenberufe müssen insgesamt aufgewertet werden – z.B. sind Erzieher/inne, Altenpfleger/innen etc. im Vergleich zu typisch männlichen Berufen mit vergleichbarem Qualifikationsstandard und Anforderungen des Arbeitsplatzes i.d.R. erheblich niedriger bewertet.

Gerade in den sozialen Berufen finden sich erhebliche grundsätzliche Unterwertungen, die zum Teil ökonomisch (z.B. durch entsprechend regulierte Märkte) und zum Teil politisch (z.B. Pflegesätze aufgrund der Pflegeversicherung) bestimmt sind.

Bei richtiger Bewertung dieser Berufe ließen sich **weitere 4 Prozentpunkte** der Lohnlücke schließen.

- **Drittens:** die Minijobs sind für weitere **2,1 Prozentpunkte** verantwortlich – bekanntlich stellen Frauen in dieser Beschäftigungsform den überwiegenden Anteil.

Über die Hälfte (52 %) der Beschäftigten mit einem Minijob als einziger Beschäftigung (3,3 Mio.) erhalten einen Stundenlohn unter 8,50 €, wobei dies meist unabhängig von den jeweiligen beruflichen und Arbeitsplatzanforderungen direkt mit dieser Beschäftigungsform verknüpft ist. Die „geringfügig entlohnte Beschäftigung“ verdient ihre Bezeichnung also durchaus zu Recht!

Eröffnung der Diskussion - Frage in die Runde: Bitte stellen Sie sich und Ihre Arbeit kurz vor und lassen Sie uns wissen, mit welchen Maßnahmen Sie die Lohnlücke verringern wollen.

4. **Mögliche Frage an den/die Unternehmer/in** in der Runde (sofern vorhanden): wie häufig kommt es vor, dass „Pakete“ verhandelt werden (s. Folie 18) und wie sehen die typischerweise aus?
5. **Mögliche Frage an die Vertreter/innen der Tarifvertragsparteien:** wie viele Frauen sind in Ihren Tarifkommissionen – gibt es eine Quotierung nach dem Geschlecht? Nennen Sie uns bitte typische Anforderungsmerkmale Ihres Tarifvertrages für einzelne Lohnstufen.

**equal
pay
day ,-**

BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich.



6. **Mögliche Fragen an Tarifvertragsparteien und/oder Unternehmer/innen:** welche Sorte Zulagen gibt es in Ihrer Branche/in Ihrem Unternehmen? Und wofür werden sie vergeben?

Können Sie eine Aussage dazu machen, welche Zulagen eher an Frauen ausbezahlt werden und welche an Männer? Werden z.B. Überstunden für Männer und Frauen gleich vergütet? Welche Sorte Leistungszulagen gibt es und wer bekommt sie?

Ist Ihr Unternehmen hier typisch für die Branche?

7. **Mögliche Frage an Tarifvertragsparteien und/oder Unternehmer/innen:** Wie wirkt sich die abnehmende Tarifbindung (**Folie 16**) auf den Lohnfindungsprozess aus – grundsätzlich und speziell in ihrem Unternehmen?

8. **Fragen an alle:**

* Wissen Sie, wie hoch die Lohnlücke in Ihrem Zuständigkeitsbereich ist?

* Wenn nein: Wollen Sie es herausfinden?

* Sehen Sie eine Chance in höherer Transparenz (**Folie 18**)? Wie könnte diese erreicht werden?

* Haben Sie Erfahrung mit LogibD oder mit einem anderen Lohn-Messinstrument?

9. **Mögliche Frage an Unternehmensberaterin/Coach:** Stimmt es, dass Frauen weniger gut verhandeln? Was machen sie falsch? Oder kann es auch sein, dass Frauen sozusagen ihre schlechteren Chancen bei einer Bewerbung von vornherein einbeziehen und deshalb – damit sie den Job bekommen – dann weniger verlangen?

**equal
pay**

day ,-